

【勞工行政與勞工立法】補充資料

113 年公務人員普通考試試題

一、依我國團體協約法之規定，無正當理由拒絕團體協商之情形及其效果為何？請說明之。(25 分)

【參考詳解】

(一) 團體協約之接受

依據團體協約法（下同）第 6 條之規定

1. 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。
2. 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：
 - (1) 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
 - (2) 未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
 - (3) 拒絕提供進行協商所必要之資料。
3. 依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：
 - (1) 企業工會。
 - (2) 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。
 - (3) 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。
 - (4) 不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。
 - (5) 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。
4. 勞方有 2 個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。
5. 勞資雙方進行團體協約之協商期間逾 6 個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。

(二) 無正當理由拒絕團體協約之行政罰

依據同法第 32 條之規定：

1. 勞資之一方，違反第 6 條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。

2.勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

二、依勞動基準法第 22 條及第 23 條第 1 項之規定，工資給付之原則為何？請說明之。
(25 分)

【參考詳解】

(一) 工資之給付

依據勞動基準法第 22 條之規定：

- 1.工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。
- 2.工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

(二) 工資給付之時期與方式

復依據同法第 23 條第 1 項之規定：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

三、依職業訓練法之規定，職業訓練之實施包含那幾種類型？請說明之。(25 分)

【參考詳解】

(一) 職業訓練之類型與辦理方式

1.依據職業訓練法（下稱本法）第 3 條之規定：

- (1)本法所稱職業訓練，指為培養及增進工作技能而依本法實施之訓練。
- (2)職業訓練之實施，分為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。
- (3)主管機關得將前項所定養成訓練及轉業訓練之職業訓練事項，委任所屬機關（構）或委託職業訓練機構、相關機關（構）、學校、團體或事業機構辦理。
- (4)接受前項委任或委託辦理職業訓練之資格條件、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

2.配合職業訓練之措施

依據本法第 4 條之規定：

職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

(二) 職業訓練之實施

1. 養成訓練

依據本法第 7 至第 10 條之規定，說明如下：

- (1) 養成訓練，係對 15 歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。
- (2) 養成訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。
- (3) 經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。
- (4) 養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由辦理職業訓練之機關（構）、學校、團體或事業機構發給結訓證書。

2. 技術生訓練

依據本法第 11 條至第 14 條之規定，說明如下：

- (1) 技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收 15 歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。
- (2) 技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。
- (3) 事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。
- (4) 主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。
- (5) 技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

3. 進修訓練

依據本法第 15 條至第 17 條之規定：

- (1) 進修訓練，係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。
- (2) 進修訓練，由事業機構自行辦理、委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。
- (3) 事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

4. 轉業訓練

復依據本法第 18 條至第 20 條之規定：

- (1) 轉業訓練，係職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。
- (2) 主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。
- (3) 主管機關擬定相關轉業訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。
- (4) 轉業訓練，除本法另有規定外，由職業訓練機構辦理。

四、勞雇雙方應如何進行加班補休？請說明之。(25分)

【參考詳解】

依據勞動基準法（下稱本法）之規定，分別說明如下：

（一）工時與加班之計算

依據本法第 30 條至 32 條等相關規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過 12 小時，每月延長工作時間總時數不得超過 46 小時，但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。另，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間得採 3 個月總量管控，但 1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。

（二）加班費之計算

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資：

1. 延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。
2. 再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。

（三）加班補休之規定

1. 雇主依第 32 條第 1 項及第 2 項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第 36 條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
 2. 補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
-

113 年公務人員高等考試三級考試試題

一、依性別平等工作法之規定，性騷擾包含那些情形？請詳述之。（25 分）

【參考詳解】

（一）性騷擾之情形

依據性別平等工作法（下稱本法）第 12 條之規定：

1. 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

- (1) 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (2) 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

2. 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

3. 有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

4. 前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

5. 中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。第 13 條、第 13 條之 1、第 27 條至第 30 條及第 36 條至第 38 條之 1 之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

6. 第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

7. 本法所稱最高負責人，指下列之人：

- (1) 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。
- (2) 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

（二）其他相關定義

1. 本法施行細則第 4 條之 1 規定：

- (1) 實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立

即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。

(2)申訴案件之申訴人為實習生時，地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

2.另按同施行細則第 4 條之 2 之規定：

(1)本法第 12 條第三項第二款及第 13 條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

(2)本法第 12 條第三項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

(3)本法第 13 條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。

二、依勞資爭議處理法之規定，仲裁亦為勞資爭議處理機制之一。試問仲裁之優點、進行方式與效力為何？請詳述之。(25 分)

【參考詳解】

(一) 勞資爭議得採仲裁方式解決

依據勞資爭議處理法（下稱本法）對於權利事項與調整事項之勞資爭議之解決：

1.依據本法第 6 條第 1 項規定：

權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

2.另依據本法第 7 條第 1 項規定

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

(二) 仲裁程序之啟動與仲裁之方式

依據勞資爭議處理法第三章《仲裁》之相關規定，說明如下：

1.依據本法第 25 條之規定：

(1)勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第 10 條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

(2)勞資爭議當事人之一方為第 54 條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

(3)勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

(4)調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。



2.另依據本法第 26 條之規定：

(1)主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

①選定獨任仲裁人。

②組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

(2)前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

(三) 仲裁之優點

1.勞資爭議仲裁亦屬訴訟外紛爭處理機制，提供當事人另一同樣具保密、妥迅、便利等特性之紛爭處理途徑，而與訴訟相較，亦具有當事人申請毋須費用、程序亦較訴訟簡便、迅速、結果與法院確定判決有同一效力等益處。仲裁審理由公正之專業人士擔任，多為律師與法學教授等專家學者，或曾擔任過司法人員者，以有助於審慎作成仲裁判斷。

2.申請方式

由勞資雙方當事人書面同意不經調解，或經調解不成立共同向地方政府申請交付仲裁；此外，屬不得罷工的勞工或未能約定必要服務條款的特定事業，其調整事項的勞資爭議，當事人任一方，得分別向地方政府或勞動部申請交付仲裁。申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解的同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附前述有關證明文件。

3.選任方式

申請人可選擇由地方政府「指派獨任仲裁人」或「組成仲裁委員會」兩種方式。選擇「指派獨任仲裁人」進行仲裁，仲裁人是由勞資雙方當事人從地方政府所備置的名冊中指派；屆期未選定者，由地方政府代為指定；若選擇「組成仲裁委員會」，則由勞資雙方當事人於地方政府所備置的名冊中各自選定仲裁委員，屆期未選定者，亦由地方政府代為指定。

(四) 仲裁之效力

權利事項的勞資爭議所作成的仲裁判斷書，與法院的確定判決有同一效力。調整事項的勞資爭議所作成的仲裁判斷書，視為當事人間的契約；當事人一方為工會時，視為當事人間的團體協約。當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報地方政府備查；其和解與勞資爭議調解成立有同一效力。

三、我國勞動市場屢生「假承攬、真派遣」之弊端，故勞動部特於 109 年訂定派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則。依該原則之規定，勞動派遣關係與勞務承攬關係之區別為何？請詳述之。(25 分)

【參考詳解】

依據《派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則》之相關規定，說明如下：

(一) 契約性質之約定

當事人雙方依契約自由原則，得約定契約類型為要派契約或承攬契約，惟其法律關係究係勞動派遣關係或勞務承攬關係，應就個案事實及整體契約內容，依指揮監督管理之程度實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。

(二) 承攬之情形與非屬勞務承攬關係者

勞務承攬之承攬事業單位應自主完成承攬工作，自行指揮監督管理所僱用之勞工，並自行負擔承攬工作所生風險；若承攬事業單位指派所僱用之勞工向定作人提供勞務時，係由定作人實際指揮監督管理者，則非屬勞務承攬關係。

(三) 派遣與承攬關係之區別

當事人雙方雖約定勞務承攬關係，惟若個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定承攬事業單位非自主完成承攬工作者，則應屬勞動派遣關係：

1.承攬事業單位對於所僱用之勞工，無法自主決定下列事項，該勞工於提供勞務之過程中，實際上受定作人之指揮監督管理：

- (1)勞務給付方式之指示或變更。但該勞務給付方式係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (2)工作配置及人力調配之指示或變更。
- (3)工作時間之指示或變更。
- (4)請假及休假之准駁。
- (5)工作地點之指示或變更。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
- (6)服務紀律之指示或變更。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。
- (7)工作品質及工作表現之評價。
- (8)其他與勞務相關之指揮監督。

2.承攬事業單位未自行負擔完成承攬工作所生風險，其判斷基準如下：

- (1)承攬事業單位未自行負擔營運成本。
- (2)承攬事業單位向定作人領取之報酬，不受其所僱勞工提供勞務所完成之成果影響。
- (3)承攬事業單位無須依民法及其他法律之規定，負擔完成承攬工作所生之法律責任。

(四) 「假承攬、真派遣」之法規範適用

定作人、承攬事業單位假藉承攬方式，實際上係屬勞動派遣關係者，仍應適用勞動基準法、性別工作平等法等有關勞動派遣之相關規定，承攬事業單位所僱用之勞工得行使派

遣勞工之法定權利，定作人、承攬事業單位仍應負擔要派單位、派遣事業單位之法律責任。有違法者，由主管機關依法裁罰。

四、依勞工保險條例之規定，勞工保險強制投保對象及自願投保對象為何？請詳述之。
(25 分)

【參考詳解】

(一) 投保之分類與基準

勞工保險是在職保險，其對象為實際從事工作，獲得報酬之勞工，分為強制加保對象與自願加保對象兩類，以強制為主，自願為輔。

(二) 強制投保對象

1. 依照勞工保險條例(下稱本條例)第 6 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：
 - (1) 受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
 - (2) 受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。
 - (3) 受僱於僱用 5 人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
 - (4) 依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險(已修正為公教人員保險)之政府機關及公、私立學校之員工。
 - (5) 受僱從事漁業生產之勞動者。
 - (6) 在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
 - (7) 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
 - (8) 無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。
2. 前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿 15 歲勞工亦適用之。
3. 前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

(三) 自願投保對象

依照本條例第 8 條規定：

1. 下列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：
 - (1) 受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外之員工。
 - (2) 受僱於僱用未滿 5 人之第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之員工。
 - (3) 實際從事勞動之雇主。
 - (4) 參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。
2. 其他：被保險人離職退保未請領老年給付，於滿 65 歲後再從事工作者。-----